EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2012-2013

Côte-Nord

Québec

CYCLE DE PLANIFICATION 2011-2014

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
Mise à jour 2012-2013

Services publics d'emploi
et
de solidarité sociale

RÉGION DE LA CÔTE-NORD

Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord
le 8 mars 2012

Emploi Québec
Côte-Nord

DIRECTION

Réginald Caron
Directeur régional

COORDINATION, RECHERCHE ET RÉDACTION, MISE EN PAGE ET RÉVISION
Équipe du partenariat et de la planification, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises
Équipe du soutien aux opérations

Candide Tremblay
Directrice du partenariat et de la planification, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises

André LePage
Économiste régional

Chantal Imbeault
Conseillère régionale aux activités de la solidarité sociale

Normand Lapointe
Conseiller régional aux activités d'emploi

Ann Miller
Conseillère régionale en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi

Marlène Deschênes
Agente de secrétariat

Solange Deschênes
Réviseure linguistique

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
ISBN : 978-2-550-66860-2 (en ligne)

Table des matières

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Les services publics d'emploi et de la solidarité sociale

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE 11

2 L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX 13

Les grandes orientations d'Emploi-Québec et les axes d'intervention

3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2012-2013 ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES 25

4 LES FACTEURS DE CONTINGENCE 41

Les annexes

ANNEXE 1

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail 45

ANNEXE 2

Les indicateurs et les cibles de résultats 47

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Le Plan d'action régional 2012-2013 d'Emploi-Québec Côte-Nord s'inscrit dans le nouveau Plan d'action stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2011-2014. Ce plan, adopté le 8 mars 2012, témoigne des efforts concertés du conseil régional des partenaires du marché du travail et du personnel d'Emploi-Québec pour établir les stratégies et les axes de développement qui seront mis de l'avant au cours de l'année.

Le plan d'action 2012-2013 se présente sous le signe de la croissance économique, de mutations importantes sur le marché du travail et de la mise en place du Plan Nord par le gouvernement du Québec. Le risque que des personnes demeurent en chômage de façon prolongée malgré la croissance de l'emploi, la coexistence du chômage chez certains groupes de personnes et les difficultés de recrutement des entreprises ainsi que la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale sont autant de défis à relever pour Emploi-Québec au cours des prochaines années. Ces problématiques pourraient constituer un frein à l'amélioration de la productivité des entreprises et à l'accroissement de la richesse collective.

Emploi-Québec structurera ses actions autour de quatre grandes orientations liées au marché du travail, soit le soutien à la croissance de l'emploi, la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes, l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, l'offre de service de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et du soutien à la mobilisation du milieu en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale.

Emploi-Québec devra aussi s'adapter aux mutations du marché du travail. Pour y arriver, l'agence retient une cinquième orientation qui est de revoir et d'optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et son organisation territoriale afin de mieux répondre aux besoins des individus et des entreprises.

Ce plan d'action se veut donc une réponse aux enjeux actuels liés à la réalité du marché du travail de la Côte-Nord. En tant que présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et à titre de directeur régional d'Emploi-Québec Côte-Nord, nous vous présentons le Plan d'action régional 2012-2013, résultat d'efforts concertés pour mieux préparer la main-d'œuvre et les entreprises afin qu'elles profitent de la croissance qui s'annonce.

RÉGINALD CARON
Directeur régional
Emploi-Québec Côte-Nord

DANIELLE DELORME
Présidente
Conseil régional
des partenaires du marché
du travail de la Côte-Nord

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À ce titre, elle assume la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette double responsabilité, tout en s'inscrivant dans les actions gouvernementales de modernisation et d'amélioration de la gestion de l'État, vise à assurer à la population des services accessibles et adaptés aux particularités des clientèles.

1.1 La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'agence Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre ainsi qu'à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation dans les entreprises.

La direction régionale de la Côte-Nord coordonne les services publics d'emploi et de solidarité sociale offerts par les six centres locaux d'emploi (CLE) présents sur le territoire. Par ailleurs, chaque région du Québec dispose d'un conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces conseils sont des lieux de concertation privilégiés des partenaires sur le plan régional. Le conseil régional analyse les problèmes de la région et élabore un plan d'action qui prend en compte les besoins locaux.

1.2 Les services d'emploi et de solidarité sociale

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés et à la réduction de la pauvreté.

---

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2 L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX

2.1 L'état actuel et prévisible du marché du travail

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 1 300 km le long de la rive nord du Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et le Labrador. Couvrant 237 000 km^2, la région s'étire au nord jusqu'à Schefferville près du 55^e parallèle, soit environ 600 km au nord de Sept-Îles.

TABLEAU 1
POPULATION, RÉGION DE LA CÔTE-NORD

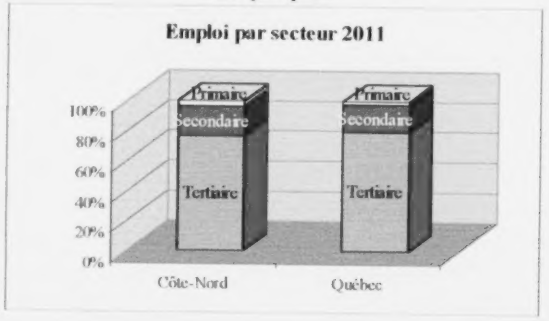
	2001	2006	2010	Var. % 2010/2006
Golfe-du-Saint-Laurent	5 707	5 552	5 306	-4,4 %
Caniapiscau	4 243	3 991	4 095	2,6 %
La Haute-Côte-Nord	13 133	12 352	11 807	-4,4 %
Manicouagan	34 189	33 243	32 231	-3,0 %
Minganie	6 831	6 405	6 398	-0,1 %
Sept-Rivières	35 376	35 018	35 701	2,0 %
Côte-Nord	**99 479**	**96 561**	**95 538**	**-1,1 %**
Québec	**7 396 331**	**7 631 552**	**7 907 375**	**3,6 %**

Source : Statistique Canada. Estimation de la population 2011.

Selon les estimations de Statistique Canada, en 2010 la population de la Côte-Nord était de 95 538 personnes, ce qui représente une baisse de 1,1 % par rapport à 2006 et de 4,0 % depuis 2001. Entre 2006 et 2010, la population de l'ensemble du Québec progressait de 3,6 % (tableau 1).

Administrativement, la Côte-Nord se subdivise en six MRC, soit, d'ouest en est, la Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Caniapiscau, Minganie et le Golfe-du-Saint-Laurent, autrefois appelé la Basse-Côte-Nord. Six centres locaux d'emploi (CLE) desservent la population, soit ceux des Escoumins, Forestville, Baie-Comeau, Port-Cartier, Sept-Îles et Havre-Saint-Pierre.

Graphique 1



La Côte-Nord est un vaste pays de ressources. Dans la région, l'économie s'est développée en fonction de l'exploitation de ses richesses naturelles que sont le poisson, la forêt, les mines de fer et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'existe qu'en fonction de l'exploitation de l'une ou l'autre de ces ressources (bois, papier, aluminium par exemple) ou comme activité de sous-traitance aux entreprises qui exploitent ces ressources. Quant à l'industrie tertiaire, outre le commerce et le secteur gouvernemental, elle est dominée par trois grands secteurs : le transport, la production d'électricité et le tourisme.

Les années 2000 n'ont pas été particulièrement favorables au marché du travail sur la Côte-Nord. Après un sommet atteint en 2002, l'emploi a amorcé une diminution quasi continue jusqu'en 2009 en raison notamment du conflit sur le bois d'œuvre avec les États-Unis, de la réduction des attributions de bois, de la fin des grands travaux de construction sur la rivière Toulnustouc et à l'aluminerie Alouette et de la crise financière qui a provoqué la récession économique mondiale en 2008 et 2009.

Ce recul de l'emploi a eu des conséquences sur l'optimisme des travailleurs qui ont quitté la population active et même la région au lieu de devenir chômeurs. Entre 2000 et 2009, la population active a diminué de 9,7 %, entraînant une diminution du taux de chômage, qui est passé de 11,2 % à 9,8 %.

En 2010, l'emploi est revenu en hausse et il se serait créé plus de 5 000 emplois. Mais cette progression de plus de 10 % ne se serait pas poursuivie en 2011, alors que la Côte-Nord perdait 1 800 emplois, comme le montre le tableau 2.

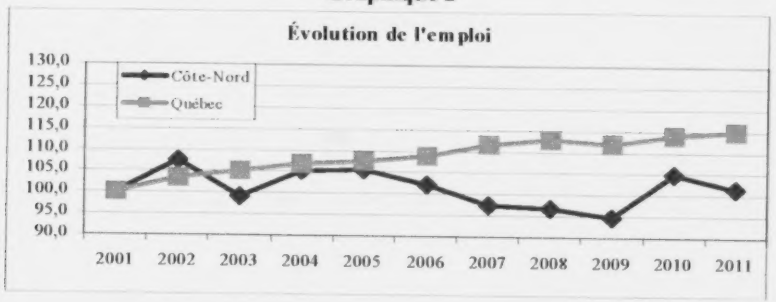
Tableau 2

Indicateurs du marché du travail

	Côte-Nord			Ensemble du Québec		
	2010	2011	Var. %	2010	2011	Var. %
Pop. active	57,9	56,5	-2,4 %	4253,6	4285,8	0,8 %
Emploi	53,9	52,1	-3,3 %	3915,1	3953,6	1,0 %
Chômeurs	4,0	4,4	10,0 %	338,5	332,3	-1,8 %
Taux d'activité	63,8	62,3		65,4	65,2	
Taux de chômage	6,9	7,8		8,0	7,8	
Taux d'emploi	59,4	57,4		60,2	60,1	

Il est difficile d'expliquer le recul de l'emploi sur la Côte-Nord en 2011 au moment où les secteurs de la construction et des mines affichent une croissance remarquable. Cependant, il faut toujours interpréter les chiffres de

Graphique 2



l'Enquête sur la population active avec prudence. Ces données sont tirées de petits échantillons et les marges d'erreur sont grandes. Ainsi, la croissance de plus de 5 000 emplois en 2010 peut paraître un peu forte et la diminution de 1 800, surprenante. Mais, comme le montre le graphique 2, la tendance demeure à la hausse depuis la fin de la récession économique de 2009. En fait, entre 2009 et 2011, le niveau d'emploi aurait progressé de 7,0 %, ce qui représente une hausse de 3 400 postes. En parallèle, le taux de chômage aurait diminué de deux points de pourcentage, atteignant 7,8 %.

Ce sont surtout les secteurs des mines et de la construction qui sont le moteur de cette croissance. Dans les mines, après une année difficile en 2009, la croissance de la demande pour le minerai de fer sur le marché mondial a entraîné une hausse des prix profitable pour les entreprises de la Côte-Nord. Toutes les minières ont augmenté leur production et d'autres ont démarré leurs activités.

Les travaux de construction du complexe hydroélectrique de la rivière Romaine ainsi que les travaux d'infrastructures ont été un facteur important de la croissance de l'emploi sur la Côte-Nord. Selon la Commission de la construction du Québec (CCQ), pour les neuf premiers mois de 2011, les heures travaillées sur les chantiers de la Côte-Nord ont progressé de 18 % par rapport aux mêmes mois de 2010. Cette hausse s'ajoute à la croissance de 55 % enregistrée en 2010.

La conjoncture favorable dans ces deux secteurs a eu un effet de levier important pour la plupart des autres activités de l'économie régionale. Dans l'industrie des services, ce sont surtout le commerce, l'hébergement et la restauration ainsi que les services professionnels et techniques qui en ont profité. Les entreprises manufacturières, qui sont des sous-traitants des mines et de la construction, étaient aussi en croissance. En fait, seules les industries liées au secteur public et à la forêt ont connu une croissance plus mitigée.

Pour l'année 2012, un degré d'incertitude existe. Les difficultés économiques persistantes aux États-Unis et en Europe laissent présager un ralentissement de la demande mondiale en ressources naturelles. Cependant, à moyen terme, la poursuite des travaux sur les chantiers de la rivière Romaine et les travaux d'infrastructures liés au Plan Nord, les investissements majeurs dans le secteur de l'aluminium et des mines ainsi que la reprise attendue dans l'industrie forestière sont autant de signes que

l'emploi continuera sa progression. Selon les prévisions d'Emploi-Québec, la croissance serait d'environ 1,3 % par année d'ici 2015. En ajoutant le nombre de personnes qui prendront leur retraite, ce sont 10 500 emplois qui seront disponibles au cours de cette période sur la Côte-Nord. En 2015, selon les mêmes prévisions, le taux de chômage atteindra 6,1 % avec un total de 3 700 chômeurs.

La plupart de ces postes pourront être pourvus par l'arrivée des jeunes de moins de 25 ans sur le marché du travail, l'augmentation de la population active, des personnes qui sont en chômage et l'apport plus grand de certains groupes de travailleurs, telles les personnes de 55 ans et plus. Même si l'on ne parle pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre, les difficultés de recrutement seront de plus en plus présentes dans les secteurs qui ne peuvent pas offrir des conditions de travail semblables à celles des grandes industries de la région et qui importent de la main-d'œuvre. Pour plusieurs entreprises, cela pourrait constituer un frein à leur croissance.

2.2 Les enjeux pour Emploi-Québec

Plusieurs défis viendront influencer les actions d'Emploi-Québec Côte-Nord au cours des trois prochaines années. En premier lieu, la mise en place du Plan Nord par le gouvernement du Québec amènera une croissance économique notable au cours des prochaines années. Les besoins en main-d'œuvre qui en découleront poseront un défi important tant par l'ampleur que par la diversité de ceux-ci. Dans ce contexte de croissance économique et de vieillissement de la population, le défi du recrutement et l'adaptation de la main-d'œuvre sont certainement de véritables enjeux pour notre organisation. Par ailleurs, la mobilisation pour l'autonomie économique, l'inclusion sociale et la saine gestion de l'aide financière demeure un enjeu de taille pour Emploi-Québec.

2.2.1 Le Plan Nord

Le Plan Nord est un projet de développement durable qui intègre le développement énergétique, minier, forestier, bioalimentaire, touristique et du transport, la mise en valeur de la faune ainsi que la protection de l'environnement et la conservation de la biodiversité. Il favorisera le développement au bénéfice des communautés concernées et du Québec tout entier, et ce, dans le respect des cultures et des identités.

Le Plan Nord soutiendra la réalisation de projets en s'appuyant sur des orientations cohérentes qui permettront de répondre, dans l'ensemble, aux principales préoccupations liées à une démarche de développement durable.

Ces orientations sont :

- Assurer l'application d'une approche de développement durable centrée sur les besoins essentiels des communautés locales du territoire visé par le Plan Nord, sur leur identité et sur le patrimoine culturel.
- Appuyer un développement qui respecte la qualité de l'environnement et sa biodiversité, et qui permet un enrichissement collectif sur les plans social et économique.
- Appliquer des approches intégrées d'analyse des divers usages sur le territoire qui s'articulent autour des efforts de réflexion déjà consentis ou en cours, dans le respect des cadres législatifs, des ententes et des conventions ainsi que des efforts de planification en place.

Emploi-Québec appuiera ce vaste projet en assurant le développement de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins tant des individus que des entreprises. Le plan d'action 2011-2016 du Plan Nord dans le domaine de la main-d'œuvre visera notamment à :

- dresser un profil de la main-d'œuvre sur le territoire;
- mettre en œuvre des projets particuliers pour développer les compétences des travailleurs;
- planifier des programmes de formation de la main-d'œuvre pour l'enclenchement de projets dans le domaine minier;
- investir avec les partenaires dans le développement de lieux de formation et l'installation d'équipements adéquats.

Le Plan Nord donnera lieu à d'imposants mouvements de main-d'œuvre. Comme mentionné précédemment, plusieurs personnes viennent s'établir sur la Côte-Nord actuellement afin d'occuper les emplois qui sont disponibles. Mais on observe aussi un mouvement de la main-d'œuvre des plus petites entreprises vers les plus grandes. Emploi-Québec devra être attentif à ce phénomène et aux difficultés de recrutement qui en découleront.

Afin de relever ce défi de la formation de la main-d'œuvre locale et de l'accueil des travailleurs de l'extérieur, Emploi-Québec et le conseil régional des partenaires du marché du travail devront compter sur la collaboration de l'ensemble de leurs partenaires du réseau de l'éducation, des entreprises ainsi que des communautés locales.

2.2.2 Les difficultés de recrutement

Sur la Côte-Nord, la population est en diminution constante depuis 1981. Par contre, un revirement semble se produire alors qu'en 2010 Statistique Canada dénombrait 300 personnes de plus sur la Côte-Nord par rapport à 2009. De plus, selon l'Institut de la statistique du Québec, le solde migratoire régional a été positif en 2010-2011 pour la première fois depuis de nombreuses années dans la région, comme le montre le tableau 3. Ce sont les MRC de Caniapiscau et des Sept-Rivières qui présentent des soldes positifs. Par ailleurs, le solde est négatif pour les personnes de plus de 50 ans et pour celles qui ont entre 15 et 19 ans.

Tableau 3
Migration interrégionale Côte-Nord

	Entrants	Sortants	Solde
2006-2007	2 185	2 871	-689
2007-2008	2 073	2 991	-918
2008-2009	2 188	2 640	-452
2009-2010	2 352	2 665	-313
2010-2011	2 629	2 592	37

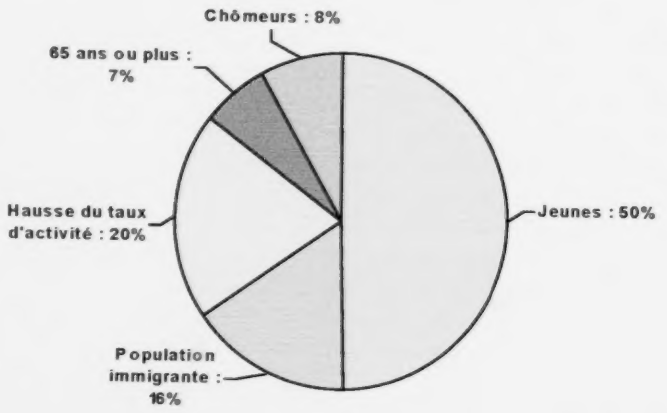
Par contre, le vieillissement de la population se poursuit sur la Côte-Nord. En 2010, l'âge moyen des Nord-Côtiers était de 40,0 années, comparativement à 40,7 dans l'ensemble du Québec. En 2001, l'écart entre la population du Québec et celle de la Côte-Nord était de 1,8 an.

Avec la croissance économique anticipée, les besoins en main-d'œuvre vont en grandissant dans la région. Selon les plus récentes prévisions d'Emploi-Québec, il se créera 3 500 nouveaux emplois sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec d'ici 2015. En même temps, environ 7 000 travailleurs prendront leur retraite, selon des estimations faites à partir des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ). Ainsi, 10 500 emplois seront à pourvoir dans la région. De plus en plus de professions présenteront des perspectives favorables.

Dans une enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée par Emploi-Québec Côte-Nord auprès de 1 100 entreprises de cinq employés et plus au cours de l'automne 2011, près de 23,5 % des établissements ont mentionné que des postes étaient demeurés vacants durant plus de quatre mois consécutifs dans leur entreprise au cours des 12 derniers mois avant l'enquête. En tout, 656 postes sont demeurés vacants durant quatre mois ou plus. Les difficultés de recrutement touchent un grand nombre de professions dans à peu près tous les secteurs de l'activité économique, principalement

Graphique 4

Provenance de l'offre de main-d'œuvre



ceux de l'hébergement et de la restauration, les services personnels ainsi que les PME manufacturières.

En 2015, le taux de chômage devrait s'établir autour de 6 % selon nos prévisions. C'est donc dire que la région ne devrait pas connaître de pénuries généralisées de main-d'œuvre à moyen terme. Cependant, certains secteurs, notamment les PME manufacturières et les entreprises des services, pourraient connaître d'importantes difficultés de recrutement qui s'apparenteront à des pénuries de main-d'œuvre. La mobilité de la main-d'œuvre vers les secteurs qui peuvent offrir de meilleures conditions de travail explique en grande partie ces difficultés.

Selon les études effectuées par Emploi-Québec, la moitié des emplois disponibles au Québec seront occupés par des jeunes qui arrivent sur le marché du travail (graphique 4). Les chômeurs actuels, les personnes de 65 ans et plus, les personnes qui reviennent sur le marché du travail et les immigrants sont autant de groupes dont l'apport permettra de pourvoir les emplois disponibles.

Sur la Côte-Nord, les principales sources pour pourvoir les emplois seront aussi les jeunes, la hausse de la population active et la diminution du chômage. Par contre, il existe toujours des personnes qui sont défavorisées sur le plan de l'emploi et qui participent moins au marché du travail. C'est le cas notamment des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des autochtones. Une participation plus active de ces groupes permettra une hausse du taux d'activité régionale.

Tableau 4

La situation des femmes

	Côte-Nord		Québec	
	2011	2010	2011	2010
Taux d'emploi				
Hommes	62,0	62,5	63,6	63,6
Femmes	52,6	56,0	56,7	56,8
Salaire hebdomadaire moyen				
Hommes	934,0	966,6	851,8	836,7
Femmes	608,7	630,1	666,4	653,1

Malgré un certain rattrapage, la participation des femmes au marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2011, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure inférieur à celui des hommes, soit 52,6 % comparativement à 62,0 %. Les femmes occupent aussi 72 % des emplois à temps partiel.

De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2011 ne représentait que 65 % de celui des hommes, alors qu'au Québec cette proportion est de 78 %. Si, pour les hommes, le salaire moyen est nettement plus élevé dans la région, c'est le contraire pour les femmes en 2011. Leur rémunération est inférieure à celle de la moyenne des femmes au Québec (tableau 4).

Au cours des dix dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée sur la Côte-Nord. Entre 2001 et 2011, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 40,5 % à 56,3 %. Mais cette amélioration s'est faite aussi par une diminution de plus de 30 % de la population de ce groupe. Au Québec, la population de 15 à 24 ans a augmenté de 1,2 % en dix ans.

Par ailleurs, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation des risques de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent le plus de connaître des difficultés sur le marché du travail. On retrouve un grand nombre de ces jeunes à l'aide sociale.

En 2007, l'Office des personnes handicapées du Québec estimait à 7 900 le nombre de personnes de 15 ans et plus qui vivaient avec une incapacité sur la Côte-Nord, soit 10 % de la population. Par ailleurs, leur intégration au marché du travail est limitée. En fait, moins de 40 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité auraient un emploi. De plus, le revenu total moyen des personnes avec incapacité est nettement inférieur à la moyenne régionale.

Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2006, Statistique Canada recensait 8 500 personnes vivant sur les dix réserves de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 17,0 % depuis 1996. Elles comptaient pour 8,8 % de la population totale de la région.

Tableau 5

LES AUTOCHTONES

Population 2006 (15 +)	9 025
Part de la Côte-Nord	11,60 %
Emploi 2006	3 450
Taux d'activité 2006	53,90 %
Taux de chômage 2006	29,00 %
Taux d'emploi 2006	38,20 %
Sans diplôme 2006	59,80 %
Revenu moyen en 2005	27 867 $

Au total, Statistique Canada estimait à 9 025 la population autochtone de 15 ans et plus en 2006. De ce nombre, 53,9 % étaient actifs sur le marché du travail et 38,2 % avaient un emploi. Les autochtones s'intègrent donc peu au marché du travail régional. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il est souhaitable de faire les efforts nécessaires afin d'assurer une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone dans l'économie régionale.

L'immigration demeure un phénomène marginal sur la Côte-Nord. Au recensement de 2006, 755 Nord-Côtiers de 15 ans et plus se sont déclarés immigrants, ce qui représente à peine 0,1 % de la population immigrante du Québec.

La Côte-Nord n'est donc pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. En ce sens, ils ne constituent pas un groupe de personnes défavorisées sur le marché du travail régional. Cependant, avec le vieillissement de la population et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découlent, il serait essentiel de mettre en place les conditions qui favoriseraient l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

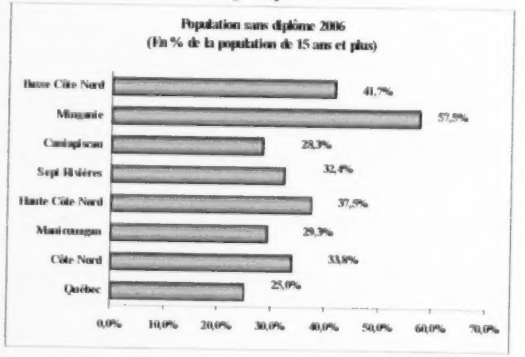
L'enquête de 2011 sur les besoins en main-d'œuvre fait ressortir que ce sont les PME manufacturières et les entreprises des services qui ressentent le plus les difficultés de recrutement sur la Côte-Nord. Il semble que les grandes entreprises s'en sortent mieux. À titre d'exemple, 10 % des entreprises des secteurs des mines et de la première transformation des métaux avaient des postes vacants durant plus de quatre mois, comparativement à près de 30 % dans l'hébergement et la restauration. En plus de perdre leur main-d'œuvre pour les grandes entreprises qui offrent de meilleures conditions de travail, ces entreprises ont de la difficulté à recruter à l'extérieur de la région, comme les grandes entreprises le font.

Cette situation, qui s'apparente à des pénuries de main-d'œuvre, peut compromettre la croissance. Il est donc urgent d'agir afin d'aider les entreprises à trouver la main-d'œuvre nécessaire et de former celle-ci pour assurer un bon niveau de productivité de l'économie.

2.2.3 L'adéquation formation emploi

Une des caractéristiques de la région est le faible niveau de scolarité de sa population. En 2006, sur la Côte-Nord, 33,8 % de la population de 15 ans et plus n'avait pas de diplôme, comparativement à 25,0 % au Québec.

Graphique 5



L'écart était encore plus grand dans les extrémités du territoire. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'à ce moment-là le taux de chômage atteignait 23,0 % pour les personnes sans diplôme, comparativement à 12,0 % pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus, selon le recensement de 2006. Parmi les professions pour lesquelles les entreprises ont mentionné des difficultés de recrutement lors de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée durant l'automne 2011, 70 % exigeaient de posséder un diplôme pour occuper l'emploi. Et, parmi ces mêmes professions, près de 65 % n'exigeaient aucune expérience préalable. En fait, la moitié des entreprises ont mentionné le manque de candidats qualifiés comme étant la principale cause de difficultés de recrutement. La hausse du niveau scolarité est donc un enjeu important sur la Côte-Nord.

La Côte-Nord est un vaste territoire dont les caractéristiques socio-économiques divergent d'une MRC à l'autre. Cependant, les besoins en main-d'œuvre sont grands et ce sont les Nord-Côtiers qui devraient en premier lieu profiter de la croissance. Pour ce faire, il faut s'assurer qu'ils aient accès à une formation de base de qualité, quel que soit leur lieu de résidence. De plus, il faut diversifier les modes de formation afin de les adapter aux besoins des individus et des entreprises. Enfin, il est nécessaire que la formation corresponde aux besoins réels du marché du travail.

C'est pourquoi l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail est une préoccupation constante pour Emploi-Québec. Au cours de l'année 2012-2013, un plan d'action sera mis en place conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) afin d'améliorer la situation. Treize pistes d'action ont été retenues, dont sept concernent Emploi-Québec :

- information dynamique et proactive des citoyens, jeunes et adultes, sur les besoins du marché du travail et sur l'offre de formation permettant d'occuper les emplois disponibles;
- augmentation de l'offre de stages en entreprise et création d'une banque de stages sur le site Placement en ligne;
- mise en place d'un guichet unique pour le citoyen en vue de reconnaître ses acquis et ses compétences, et début des travaux entre le MELS et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour établir des critères de reconnaissance communs;
- priorisation des besoins de formation professionnelle et technique par la CPMT;
- instauration d'une porte d'entrée régionale pour les entreprises en matière de formation et de gestion de leur main-d'œuvre;
- mobilisation des travailleurs et des entreprises relativement au développement des compétences de la main-d'œuvre, en appuyant l'initiative *Investissement compétences* de la CPMT;
- amélioration du soutien à la formation à temps partiel pour les personnes en emploi.

2.2.4 La mobilisation pour l'autonomie économique, l'inclusion sociale et la saine gestion de l'aide financière

Le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours a fortement diminué sur la Côte-Nord au cours des dernières années. Entre 2007 et 2011, le recul atteignait 18 %. Pour les personnes aptes au travail bénéficiant du programme d'aide sociale, la baisse était de 28 %.

Malgré ces diminutions, la pauvreté demeure sur la Côte-Nord et il existe des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou le Golfe-du-Saint-Laurent. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les territoires du Québec. Selon cet indice, c'est surtout au point de vue matériel (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable.

Tableau 6

Indice de développement des municipalités dévitalisées de la Côte-Nord

	Var. Pop.	Emploi	Chômage	Faible revenu	Indice de développement[1]
Longue-Rive	-6,9 %	38,8 %	25,4 %	16,3 %	-8,25
Portneuf-sur-Mer	-9,4 %	37,5 %	16,9 %	12,0 %	-6,28
Colombier	-8,2 %	39,6 %	28,6 %	9,2 %	-7,62
Godbout	10,4 %	33,8 %	21,4 %	20,0 %	-6,53
Baie-Trinité	-12,9 %	52,7 %	21,3 %	12,5 %	-5,05
Rivière-Saint-Jean	-9,4 %	46,5 %	37,5 %	9,6 %	-10,81
Aguanish	-11,7 %	30,4 %	40,0 %	13,1 %	-10,39
Gros-Mécatina	-1,2 %	20,6 %	64,1 %	13,3 %	-14,98
Saint-Augustin	-4,3 %	47,3 %	31,2 %	n.d.	-5,38
Bonne-Espérance	-2,1 %	29,9 %	54,4 %	6,5 %	-12,46

Source : Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

1. Une municipalité est considérée comme dévitalisée si son indice de développement est inférieur à -5,00.

Par ailleurs, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire a établi, dans la Politique de la ruralité 2007-2014, un indice de développement des municipalités utilisant des variables socioéconomiques telles que la variation de la population, l'emploi, le chômage et le revenu. Parmi les 152 municipalités considérées comme dévitalisées au Québec, 10 sont situées sur la Côte-Nord.

En général, celles-ci sont caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage dépassant largement 20 % et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible. De plus, leur situation financière très précaire rend difficile d'offrir des services de qualité à leurs citoyens.

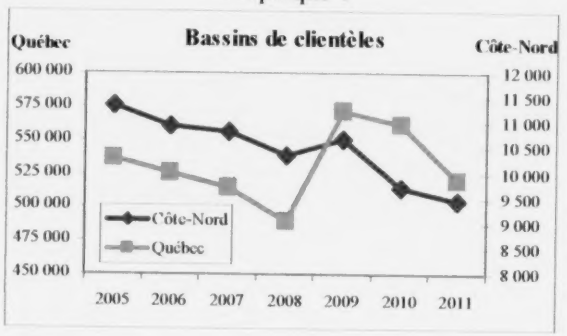
Emploi-Québec a inscrit au cœur de sa vision organisationnelle que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Au cours de l'année, Emploi-Québec Côte-Nord devra donc s'attaquer à cet enjeu qui est au cœur de sa mission.

2.3 Le contexte organisationnel

Avec l'amélioration notable du marché du travail, les bassins de clientèles les plus susceptibles d'être desservis par Emploi-Québec seront en baisse au cours des prochaines années. Entre 2010 et 2014, cette diminution est estimée à 27 % pour l'ensemble du Québec. Même s'il n'existe pas d'estimations pour la Côte-Nord, on peut facilement croire que le recul sera du même ordre.

Du côté des ressources, une diminution est également prévisible, en raison de la poursuite de la politique gouvernementale qui requiert que moins d'un retraité sur deux soit remplacé.

Graphique 6



En conséquence, les effectifs d'Emploi-Québec pourraient diminuer d'environ 20 % dans l'ensemble du Québec. Notons qu'il n'est pas anormal que les ressources allouées aux services publics d'emploi diminuent après que des efforts supplémentaires importants eurent été faits pour lutter contre la récession, à mesure que les conditions sur le marché du travail s'amélioraient.

Par ailleurs, les problématiques organisationnelles auxquelles faisait face Emploi-Québec avant la récession sont toujours présentes et entravent la performance du réseau, notamment :

- des systèmes informatiques désuets qui soutiennent le réseau;
- une organisation territoriale de la prestation de services qui génère des coûts élevés;
- des processus organisationnels parfois inutilement complexes.

Ainsi, compte tenu des mutations sur le marché du travail et des problématiques mentionnées plus haut, les priorités organisationnelles d'Emploi-Québec au cours des prochaines années seront :

- d'optimiser l'utilisation du panier de services destinés à la population et aux entreprises;
- de repenser et d'optimiser les processus de travail afin d'augmenter la performance et la productivité;
- d'utiliser les technologies de l'information de façon optimale;
- d'actualiser la structure territoriale d'Emploi-Québec en misant notamment sur le recours aux nouvelles technologies dans le but de faciliter l'accès de la clientèle aux services, d'améliorer la desserte territoriale, d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles et de réduire les coûts administratifs;
- de mettre en place de nouveaux modèles de gestion pour faire face aux enjeux de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et de santé organisationnelle.

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec dans un contexte de réduction de ses ressources tout en améliorant la qualité de ses services constitue donc un défi important à relever au cours des prochaines années.

LES GRANDES ORIENTATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC ET LES AXES D'INTERVENTION

3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2012-2013 ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES

La présente partie du plan d'action expose l'essentiel de la planification régionale à partir des cinq orientations retenues et adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail le 14 décembre 2011. Ces orientations s'articulent autour de grands enjeux nationaux que sont le chômage persistant chez certains groupes de personnes, les difficultés de recrutement, l'amélioration de la productivité des entreprises, la mobilisation en faveur de l'autonomie économique et de l'inclusion sociale et la gestion rigoureuse et efficace des services d'Emploi-Québec, et permettent de faire face au climat d'incertitude tout en répondant aux enjeux structurels auxquels la Côte-Nord doit faire face.

Les pages qui suivent détaillent les axes d'intervention et les stratégies retenues s'inscrivent dans la continuité dans celles de l'exercice 2011-2012.

LES CINQ ORIENTATIONS

1. PRÉVENIR LES EFFETS DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR L'AJUSTEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE.

2. FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES.

3. CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS.

4. OFFRIR LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE.

5. REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC.

Pour diminuer l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et les répercussions possibles sur le marché du travail, Emploi-Québec retient l'orientation suivante :

ORIENTATION 1

PRÉVENIR LES EFFETS DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR L'AJUSTEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE

Malgré l'amélioration des conditions du marché du travail, certaines personnes et certaines entreprises s'en sortent plus difficilement.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
1. Les mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui ont perdu leur emploi à la suite de la récession.	**1.1** Recueillir et diffuser l'information sur le marché du travail et les emplois disponibles.
	1.2 Offrir des services adaptés aux besoins des personnes qui ont perdu leur emploi, notamment des activités d'aide au réemploi, le recours à la mesure Service d'aide à l'emploi ainsi que le volet individus de la mesure de formation de la main-d'œuvre.
	1.3 Assurer un suivi dans le cas des licenciements collectifs.
2. Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté de recrutement à la suite de la reprise économique.	**2.1** Recueillir et diffuser l'information sur le marché du travail et les bassins de travailleurs disponibles.
	2.2 Intensifier nos efforts auprès des entreprises afin de les inciter à diffuser leurs offres d'emploi sur Placement en ligne.
	2.3 Intensifier les activités de concertation pour l'emploi afin d'aider les entreprises dans la gestion et l'adaptation de leurs ressources humaines.

2.4 Soutenir la formation dans les entreprises pour la relance de l'emploi grâce aux initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 1	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
↓ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	2 690
↓ Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	980

Dans un contexte de mutation profonde du marché du travail et de difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises qui coexistent avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs ou milieux défavorisés, Emploi-Québec retient les orientations suivantes :

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES

Le fait d'occuper un emploi constitue le principal moyen de réduire la pauvreté de façon durable.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
1. La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi.	**1.1** Soutenir les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi dans leur cheminement vers le marché du travail en mettant en œuvre des stratégies visant les clientèles ciblées par Emploi-Québec, les jeunes, les autochtones, les personnes handicapées, les travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus, les personnes immigrantes, la main-d'œuvre féminine, les personnes judiciarisées ainsi que les prestataires d'une aide financière de dernier recours visés par la stratégie d'intervention renforcée.
	1.2 Repérer et encourager la mise en mouvement des clientèles ciblées.
	1.3 Collaborer avec les ressources externes en employabilité dans l'optique de la complémentarité des services d'Emploi-Québec, notamment dans la progression du cheminement vers le marché du travail en accompagnant les clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi.
	1.4 Soutenir le développement des compétences des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi ou sous-représentées.
2. Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour le choix professionnel, l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement.	**2.1** Promouvoir auprès des citoyens et des employeurs l'utilisation des services d'information sur le marché du travail et de placement pour

	l'insertion rapide en emploi et le recrutement, particulièrement avec l'IMT en ligne et Placement en ligne.
	2.2 Optimiser les services de la salle multiservice afin de faciliter l'utilisation de l'information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi et de recrutement aux citoyens ainsi qu'aux employeurs.
	2.3 Améliorer la connaissance et augmenter l'utilisation de l'information sur le marché du travail et du placement auprès de tous les employés des centres locaux d'emploi pour faciliter et maximiser l'insertion rapide en emploi et le recrutement, dans l'optique d'Agir comme un.
	2.4 Inciter les chercheurs d'emploi à utiliser les services de Placement en ligne, notamment en y inscrivant leur candidature.
	2.5 Augmenter nos interventions auprès des employeurs afin de faciliter le recrutement des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi.
3. L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint.	**3.1** Consolider la démarche client en intervenant promptement auprès des personnes prêtes à travailler qui ont besoin d'une assistance ponctuelle pour trouver en emploi.
	3.2 Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée.
	3.3 Contribuer à la mobilité de la main-d'œuvre des milieux dévitalisés lorsqu'un emploi convenable est disponible dans une autre localité.
4. L'intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.	**4.1** Faire connaître aux entreprises les outils disponibles sur la gestion de la diversité, notamment le site Diversité +.

4.2 Soutenir les entreprises dans la gestion du changement touchant toutes les composantes de la fonction ressources humaines.

4.3 Collaborer avec les organismes du milieu afin de faciliter la venue et le maintien en emploi de nouveaux travailleurs.

4.4 Collaborer à la mise en œuvre de l'entente spécifique Régionalisation de l'immigration.

4.5 Soutenir les entreprises afin d'augmenter l'offre de stage.

4.6 Soutenir les entreprises afin d'instaurer de façon structurée le compagnonnage.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
↓ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	3 772
↓ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 750
↓ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	826
↓ Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	383

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

Afin de maintenir et d'améliorer leur compétitivité, les entreprises devront chercher à accroître leur productivité. Nous serons appelés à accompagner les entreprises dans notre champ d'intervention, soit la gestion des ressources humaines.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
1. La formation.	**1.1** Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques, de l'offre et des modes de formation afin de rejoindre un plus grand nombre d'entreprises.
	1.2 Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation.
	1.3 Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques par la diffusion de l'IMT.
2. Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.	**2.1** Susciter l'engagement des entreprises à la formation continue des travailleurs comme un des déterminants de la productivité.
	2.2 Favoriser l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail comme outil de qualification de la main-d'œuvre.
	2.3 Poursuivre notre collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin de maintenir l'offre de service du Centre régional en reconnaissance des acquis et des compétences.

3. Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

3.1 Accentuer nos interventions pour accompagner les entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques en ressources humaines, notamment afin de mieux structurer un processus de planification et de suivi de la formation en entreprise.

3.2 Promouvoir auprès des entreprises de meilleures stratégies de recrutement et de fidélisation de la main-d'œuvre.

3.3 Sensibiliser les entreprises aux enjeux du marché du travail pour une meilleure gestion prévisionnelle de leur besoin de main-d'œuvre.

3.4 Contribuer à l'amélioration du niveau d'emploi et à l'amélioration de la productivité des entreprises en favorisant la mobilité du personnel à l'interne par le développement de leurs compétences.

4. La mobilité de la main-d'œuvre.

4.1 Favoriser la mobilité intrarégionale et interrégionale par une meilleure mobilisation des acteurs socioéconomiques, notamment grâce à la reconnaissance des compétences de l'information sur le marché du travail et du Placement en ligne.

5. L'approche sectorielle.

5.1 Favoriser le partenariat et la concertation entre les entreprises dans les secteurs d'activité économique en forte croissance.

5.2 Maintenir notre collaboration avec les ministères sectoriels afin de soutenir les efforts de restructuration et de diversification économique de la Côte-Nord.

5.3 Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour accroître l'accompagnement auprès des entreprises dans l'adaptation aux changements.

5.4 Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre de développement et de

reconnaissance des compétences comme outil de diversification des modes d'apprentissage et de formation continue.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
↓ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	53
↓ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	292

La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale constituent des enjeux importants. Emploi-Québec retient donc l'orientation suivante :

ORIENTATION 4

OFFRIR LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

Le soutien financier des personnes démunies est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Le service public d'emploi déploie des efforts continus pour les soutenir dans leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
1. Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire.	**1.1** Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
	1.2 Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.
	1.3 Assurer le traitement des dossiers à risque de non-conformité.
	1.4 Maintenir la qualité du traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours en respectant les délais prescrits.
2. L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi.	**2.1** Assurer la qualité de la saisie des données du dossier informatique du client afin d'optimiser les résultats lors du repérage de la clientèle.
	2.2 Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs d'une aide financière de dernier recours grâce à la stratégie d'intervention renforcée.

3. La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

4. La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale.

2.3 Repérer avec le système interactif de recherche et d'analyse des dossiers (SIRAD) les prestataires d'une aide financière de dernier recours aptes au travail afin d'éveiller et d'entretenir la motivation à progresser dans leur cheminement vers l'emploi.

2.4 Promouvoir auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours le cheminement vers l'emploi comme objectif réaliste et avantageux en utilisant notamment les outils de simulations de revenus disponibles.

3.1 Poursuivre notre participation et assurer un suivi aux travaux des divers comités mis en place pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

4.1 Collaborer à la mobilisation des intervenants régionaux pour la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale.

4.2 Poursuivre notre collaboration avec la Conférence régionale des élus en lien avec le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale.

4.3 Contribuer à la mise en place et au déploiement de l'alliance pour la solidarité.

4.4 Soutenir par nos mesures et nos services des projets à caractère social et économique dans les municipalités dévitalisées afin de contribuer à la relance de ces milieux.

L'INDICATEUR DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 4	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
↓ Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours (indicateur convergé)	556

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution des ressources constitue un enjeu important pour la région de la Côte-Nord. Emploi-Québec retient donc l'orientation suivante :

ORIENTATION 5

REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC

Soucieuse d'assurer un service de qualité à sa clientèle et consciente de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail, Emploi-Québec Côte-Nord continuera d'adapter et d'optimiser ses services afin de répondre aux besoins de sa clientèle.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
1. Les pratiques de gestion des ressources humaines.	**1.1** Développer les compétences du personnel en misant sur la flexibilité et la formation.
	1.2 Poursuivre la démarche d'amélioration continue de la qualité du travail.
	1.3 Définir et réaliser les activités pour le maintien en emploi des personnes expérimentées, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.
2. L'apport du partenariat.	**2.1** Maintenir la collaboration entre le conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises en vue d'une intervention intégrée.
	2.2 Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte au chômage et à la pauvreté.
	2.3 Renforcer notre collaboration avec les autres ministères en région pour la mise en œuvre de diverses stratégies gouvernementales de développement économique et sociale, incluant la mise en œuvre du Plan Nord.

3. Réorganisation de la prestation de services et développement du multimode.

3.1 Assurer l'utilisation maximale des services en ligne pour toutes les clientèles.

3.2 Assurer une veille de l'évolution du marché du travail afin d'apporter les modifications nécessaires à notre offre de service.

3.3 Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation de services d'emploi conformément au contexte économique et budgétaire.

3.4 Poursuivre la mise en œuvre de la réorganisation régionale.

3.5 S'assurer de l'efficacité des services offerts dans les centres locaux d'emploi de proximité et de la collaboration de tous les employés de la région.

4. La saine gestion des fonds publics.

4.1 Assurer une gestion rigoureuse et équitable des fonds publics administrés par Emploi-Québec (services de solidarité sociale et services publics d'emploi).

4.2 Améliorer le suivi des résultats en poursuivant la simplification de la reddition de comptes des interventions d'Emploi-Québec (cibles et budgets d'intervention).

2.4 Optimiser le recours aux ressources externes en employabilité afin d'intervenir en complémentarité selon les besoins des diverses clientèles.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 5	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
↓ Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours à l'attribution initiale	10 jours
↓ Proportion de plaintes avec recommandation de modifications	20 %
↓ Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %

4 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Il est important de préciser que certains facteurs ne sont pas du ressort d'Emploi-Québec Côte-Nord et peuvent par conséquent influencer la réalisation du plan d'action régional.

Les cibles de résultats liées aux indicateurs sont établies de façon préliminaire et seront adaptées à la lumière des résultats de 2011-2012 et des prévisions révisées pour 2012-2013.

Le budget réel de 2012-2013 en provenance du Fonds de développement du marché du travail n'est pas connu au moment de déposer ce plan et pourrait avoir une influence sur la mise en œuvre des stratégies retenues.

Finalement, si Emploi-Québec Côte-Nord doit assumer une nouvelle diminution du budget d'administration et de ses effectifs, cela pourrait avoir des répercussions sur l'atteinte des résultats.

LES ANNEXES

ANNEXE 1

RÉPARTITION DU BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance sociale;
- les entreprises.

L'exercice de répartition budgétaire est fait sur la base du budget alloué pour l'année. Il tient compte de l'historique, des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des CLE.

Répartition du budget FDMT 2012-2013 par CLE

UNITÉ ADMINISTRATIVE	FONDS DU QUÉBEC $	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI $	TOTAL 2012-2013 $	TOTAL 2011-2012 $
Direction régionale	694 300 $	1 015 000 $	1 709 300 $	1 755 000 $
Les Escoumins	86 700 $	468 100 $	554 800 $	592 000$
Forestville	127 900 $	690 800 $	818 700 $	873 700 $
Baie-Comeau	304 400 $	1 644 100 $	1 948 600 $	2 065 000 $
Port-Cartier	78 200 $	422 400 $	500 700 $	534 300 $
Sept-Îles	305 500 $	1 649 800 $	1 955 300 $	2 086 700 $
Havre-Saint-Pierre	156 400 $	844 900 $	1 001 300 $	1 068 600 $
Total	**1 753 500 $**	**6 735 200 $**	**8 488 700 $**	**8 975 300 $**

ANNEXE 2

LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 1	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	2 756	2 690
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 005	980

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	4 364	3 772
4. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 089	1 750
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	928	826
6. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	434	383

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	54	53
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	292	292

L'INDICATEUR DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 4	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours (indicateur convergé)	647	556

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 5	CIBLES RÉGIONALES 2011-2012	CIBLES RÉGIONALES 2012-2013
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours à l'attribution initiale	10 jours	10 jours
11. Proportion de plaintes avec recommandation de modifications	25 %	20 %
12. Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %	21 %

Emploi
et Solidarité sociale
Québec